

Dizionario breve sul welfare aziendale a cura di ADAPT e AIWA

15. Premio di Risultato

di Luca Vozella

Tag: #welfareaziendale #premiodirisultato #PdR

Definizione

Il premio di risultato è un elemento della retribuzione **di natura monetaria a carattere variabile** la cui corresponsione è condizionata al **raggiungimento di un obiettivo** (individuale, di team o di gruppo) **predeterminato e legato a opportuni indicatori di performance**. I premi di risultato possono essere istituiti unilateralmente dalla direzione aziendale oppure tramite un'attività di contrattazione, individuale o collettiva, a livello aziendale oppure direttamente dal CCNL.

I premi di risultato consentono di rendere variabile e flessibile la struttura retributiva, dando luogo a una variazione, positiva o negativa, a parità di mansione e inquadramento contrattuale.

La normativa vigente prevede che i premi di risultato negoziati in sede di contrattazione di secondo livello, di ammontare variabile e la cui struttura sia correlata ad incrementi **di produttività, redditività, qualità o efficienza e innovazione del processo produttivo, purché misurabili e quantificabili**, sono soggetti a tassazione e contribuzione ridotte entro limiti e condizioni stabiliti per legge.

Di cosa parliamo

Il premio di risultato è un elemento presente all'interno della contrattazione collettiva aziendale a partire dagli anni Cinquanta e Sessanta. In questi anni inizia a emergere il desiderio, da parte dei lavoratori, di **condividere i benefici legati all'andamento positivo dell'azienda attraverso il riconoscimento di una retribuzione variabile aggiuntiva** e, da parte dei datori di lavoro, di *inserire uno strumento in grado di incentivare la prestazione lavorativa dei propri dipendenti*.

La spinta incentivante viene vista come principali funzioni cui è legata l'introduzione dei premi di risultato. Oltre **alla funzione incentivante**, però, è presente anche una **funzione redistributiva** che si realizza attraverso un riconoscimento ai dipendenti di una parte dei benefici economici derivanti da una migliore performance aziendale.

Un'ulteriore **funzione** dei premi di risultato è quella **sanzionatoria**. Tale funzione viene esplicitata attraverso la presenza di un indicatore, solitamente connesso ai giorni di presenza

o assenza dal lavoro, che consente di ricalcolare il valore del premio di risultato su base individuale, premiando i lavoratori più presenti e sanzionando coloro che fanno un uso distorto dei diritti e delle tutele loro concesse.

In stretta connessione con le funzioni del premio di risultato, vi sono gli obiettivi che le aziende si auspicano di raggiungere con l'utilizzo di questo strumento. Da un lato l'introduzione del premio può essere concepito come **risposta a specifiche necessità o problematiche aziendali e, il miglioramento e la risoluzione di problematiche, rappresenta l'obiettivo del premio stesso**. Spesso, la presenza di determinate problematiche risulta evidente dalla tipologia di indicatori che l'azienda decide di legare alla maturazione del premio. È possibile infatti osservare indicatori volti al miglioramento della produttività, altri volti alla riduzione dell'assenteismo, altri ancora finalizzati al miglioramento della sicurezza oppure della qualità dei prodotti e molti altri.

Il legislatore ha tentato a più riprese di favorire l'utilizzo dei premi di risultato come risposta a una scarsa produttività delle imprese italiane. Nel corso degli anni, infatti, si sono susseguiti diversi interventi normativi volti ad attribuire ai premi di risultato un trattamento fiscale e contributivo agevolato. Tutte queste misure, però, hanno sempre avuto un carattere transitorio che ne limitava la fruizione di tali misure a periodi di tempo limitati.

La legge n. 208/2015, la c.d. Legge di Stabilità 2016, si inserisce in questo contesto, e interrompendo la tradizione temporanea di queste misure, **introduce una disposizione strutturale di natura fiscale all'interno del nostro ordinamento.**

Il comma 182 della Legge di stabilità 2016, così come modificato dalla Legge 232/2016, la c.d. Legge di Bilancio 2017, prevede, infatti, che *“salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”*.

Il Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50, ha apportato delle modifiche alla previgente disciplina dei benefici connessi alla corresponsione dei premi di risultato. La norma introduce un ulteriore incentivo per le imprese e i lavoratori sotto forma di sgravio contributivo. Tale sgravio consiste nella riduzione di 20 punti percentuali dell'aliquota contributiva ordinaria, per una quota di premio non superiore a 800 € e, inoltre, su questa quota di premio, il lavoratore non paga alcun contributo.

La fruizione di questo beneficio è però condizionata all'introduzione, da parte dell'azienda, di forme di coinvolgimento paritetico. La presenza di queste forme, prima di tale Decreto, dava diritto ad un innalzamento del premio massimo detassabile, mentre ora, tale maggiore somma è stata abrogata. A prescindere dai benefici economici e contributivi, che possono cambiare negli anni, l'elemento su cui porre attenzione è il fatto che il legislatore interviene per la terza volta, nel giro di due anni, su misure che prevedono il coinvolgimento paritetico dei lavoratori. Questi interventi esplicitano in maniera evidente la **volontà del legislatore**

stesso di rendere il premio di risultato anche uno strumento in grado di promuovere in misura sempre maggiore il coinvolgimento del lavoratore nell'organizzazione del lavoro, aggiungendo tale scopo alle finalità e agli obiettivi precedentemente indicati.

Una ulteriore possibilità, introdotta dalla Legge di Stabilità 2016, fa rimando alla possibilità di conversione dei premi di risultato, che presentano i requisiti per accedere alla detassazione, in servizi di welfare aziendale. Tale possibilità è però vincolata al rispetto di requisiti oggettivi e soggettivi per i quali si rimanda al contributo "*Welfarizzazione del premio di risultato*" pubblicato nella medesima rubrica cui fa parte il presente intervento.

Il premio di risultato nella contrattazione collettiva

Il premio di risultato rappresenta uno dei principali, se non il principale, strumento oggetto della contrattazione collettiva aziendale. Mensilmente il Ministero del lavoro fornisce i dati relativi al numero di contratti aziendali e territoriali che vengono depositati. Da tali dati emerge la presenza di un gap nella diffusione di tale istituto in base al territorio, con numeri più rilevanti nel nord Italia. Una ulteriore indicazione che emerge dai dati del Ministero è relativa agli obiettivi che le aziende si prefiggono di raggiungere. Al primo posto si collocano gli **obiettivi di produttività, presente in circa il 78% dei contratti, seguito dalla redditività presente nel 57% dei contratti e dalla qualità (47%)**.

Relativamente alla struttura dei premi di risultati, è possibile osservare una molteplicità di variabili. Una prima distinzione va fatta relativamente alla **determinatezza o indeterminatezza del valore massimo**. È possibile infatti osservare sia premi di risultato che presentano un tetto massimo al di sopra del quale non è possibile salire, sia premi in cui non è presente tale tetto e il valore massimo è pienamente riproporzionato alle performance aziendali. Altra possibilità è quella di introdurre un **sistema non direttamente proporzionale ma che prevede la presenza di "cancelli di entrata"**, ossia dei target bene definiti al raggiungimento del quale il premio viene erogato, altrimenti, se il target non viene raggiunto non si ha l'erogazione del premio.

Un'altra variabile rimanda al lasso di tempo in cui viene misurata la performance aziendale. Per la verifica dell'incrementalità richiesta dalla vigente normativa per poter accedere all'imposta sostitutiva, **il periodo considerato è, nella maggior parte dei casi, l'anno solare**. Tuttavia sono presenti anche casi in cui il periodo utilizzato sia per misurazione dell'incrementalità, sia per la determinazione di una parte del valore del premio, corrisponde al triennio.

Inoltre, come si può dedurre dai dati relativi all'utilizzo dei diversi indicatori, **i premi di risultato non sono quasi mai composti da un unico indicatore ma, al contrario, presentano in media tre o quattro diversi obiettivi che assumono un peso diverso in base alle esigenze dell'azienda**.

I parametri e gli obiettivi sopra esposti vengono solitamente **utilizzati per misurare performance collettive**, di gruppi di lavoratori o della totalità dell'impresa, comprendendo anche i dipendenti che non rientrano direttamente nel ciclo produttivo. La misurazione della performance collettiva permette di calcolare un valore del premio uguale per tutti i

dipendenti, tale valore potrà poi essere ricalcolato attraverso l'utilizzo di indicatori di performance individuali che consentiranno di stabilire il valore del premio che verrà realmente erogato bilanciando in questa maniera anche fare delle distinzioni tra i diversi lavoratori valorizzando o penalizzando il lavoratore in base al suo effettivo apporto al raggiungimento della performance collettiva.

Riferimenti normativi

- *Artt. 51 e 100, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR)*
- *Art. 1, commi 182-191, L. 28 dicembre 2015, n.208*
- *Art. 1, commi 160-162, L. 11 dicembre 2016, n. 232*
- *Art. 57, D.L. 24 aprile 2017, n. 50*

L'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate

- *Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E, 15 giugno 2016*
- *Agenzia delle Entrate, Circolare n. 21/E, 30 giugno 2013*

Riferimenti bibliografici

G. Giugni, *L'evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e mineraria* (1953-1963), Giuffrè, 1964

R. Leoni, L. Tiraboschi, G. Valiotti, *Contrattazione a livello di impresa: partecipazione allo sviluppo delle competenze versus partecipazione ai risultati finanziari*, in *Lavoro e Relazioni Industriali*, 1999, n. 2

E. Massagli, *Le novità in materia di welfare aziendale in una prospettiva lavoristica*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano 2016


D. Mosca, P. Tomassetti, *Il premio di risultato nella contrattazione collettiva: lineamenti teorici* in F. Perciavalle, P. Tomassetti (a cura di) *Il premio di risultato nella contrattazione aziendale Lineamenti teorici e analisi casistica dell'esperienza italiana e spagnola*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 59, 2016

Per una analisi empirica della contrattazione collettiva

AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia*, III Rapporto Adapt, Adapt University Press, 2016

Luca Vozella

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo

 @LucaVozella1